e-ISBN: 978-967-2122-52-4

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah Kolej Universiti Islam Antarabangsa, Selangor

NURUL JAMILAH ISMAIL RANI
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
jamilah@kuis.edu.my

NURSYAMIMI HARUN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nursyamimi@kuis.edu.my

NUR 'AINA NABILA DUNDAI ABDULLAH
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurainanabila@kuis.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan adalah untuk mengenal pasti pengaruh iklim komunikasi terhadap prestasi kerja pensyarah Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Iklim organisasi adalah antara faktor utama yang menentukan prestasi, komitmen dan keberkesanan komunikasi dalam sesebuah organisasi. Namun ada di kalangan organisasi yang mengenepikan faktor ini oleh kerana tuntutan terhadap pencapaian dan keuntungan organisasi semata-mata. Selain itu timbul juga pelbagai isu di media yang melibatkan tekanan kerja dan masalah perbelanjaan hidup yang makin meningkat turut mengganggu prestasi kerja dalam sesebuah organisasi. Iklim komunikasi organisasi perlu bersifat sokongan supaya prestasi pensyarah lebih bersifat positif, sentiasa cemerlang untuk pencapaian organisasi dan setia kepada organisasi. Jika organisasi bersifat defensif, prestasi pensyarah di tempat kerja akan terganggu, budaya organisasi turun tercemar dengan isu-isu yang tidak patut timbul dalam institusi pendidikan. Tanggapan individu di tempat kerja atau di luar organisasi, persekitaran tempat kerja, interaksi di tempat kerja, nilai dan sikap ahli organisasi sangat mempengaruhi iklim dan budaya organisasi. Kajian turut membincangkan dan mencadangkan iklim dan budaya organisasi yang bersesuaian dalam membentuk prestasi pensyarah yang lebih cemerlang.

Kata kunci: Iklim organisasi, Budaya organisasi, Prestasi kerja

PENGENALAN

Iklim organisasi dan budaya organisasi adalah perlu dalam setiap organisasi di Malaysia, ini kerana ia dapat mempengaruhi tingkahlaku, kegiatan harian dan buatputusan dalam organisasi. Jenis iklim yang diamalkan oleh majikan dan pekerja organisasi akan menentukan hasil dari matlamat organisasi. Pembentukan budaya organsasi secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi iklim organisasi. Keberkesanan pengurusan dalam setiap organisasi menentukan samada iklim organisasi bersifat positif atau negatif. Iklim yang positif amat diperlukan bagi memastikan persekitaran sentiasa kondusif dalam membantu meningkatkan prestasi ahli organsiasi.

Kajian-kajian sebelum ini mendapati masih banyak kekurangan perkaitan antara iklim organisasi dan elemen-elemen organisasi seperti kepimpinan, kepuasan kerja, motivasi, sokongan, kawalan, prestasi kerja, produktiviti, tingkahlaku, gelagat ahli organisasi dan keberkesanan komunikasi. Keberkesanan organisasi juga bergantung kepada iklim dan budaya organisasi serta prestasi pekerja. Iklim organisasi yang bersifat sokongan dan positif akan membantu pekerja mencapai matlamat dan misi oraganisasi.

Jadual 1: Huraian Ringkas Elemen Iklim Organisasi

No.	Elemen Iklim Organisasi	Huraian Ringkas
1	Struktur	Persepsi terhadap tanggungjawab yang dinyatakan
2	Tanggungjawab	Beban tugas yang perlu dilaksanakan mengikut arahan yang diberi
3	Ganjaran	Galakan dan pengiktirafan yang diterima
4	Hubungan mesra	Perhubungan yang wujud antara pihak pengurusan dengan para pekerja dan juga di antara pekerja dengan pekerja
5	Sokongan	Sokongan dari pihak pengurusan dan juga rakan sekerja iaitu berkaitan dengan urusan pekerjaan
6	Piawaian	Standard yang ditetapkan dalam organisasi
7	Identiti	Perasaan bangga dan setia kepada organisasi di tempat kerja

Sumber: Litwin and Stringer *Organizational Climate,* LSOC, 1968

PERMASALAHAN KAJIAN

Peningkatan tahap stress pekerja di Malaysia turut menjadi isu hangat diperbincangkan dalam media. Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs) Datuk Azih Muda dalam satu persidangan berkaitan psikologi di berita Awani, menjelaskan terdapat jutaan pekerja di negara ini yang mengalami tahap stress yang tinggi ekoran bebanan kerja yang tidak terkawal.“Bila dah stress, dia akan timbulkan masalah lain seperti stroke (angin ahmar), *strained life*, marah-marah dengan keluarga, tak baik dengan anak, serta kemurungan melampau. Komunikasi yang kurang mesra antara majikan dan pekerja hanya akan menimbulkan konflik, salah faham, dan jika tidak dibendung sepenuhnya akan mengakibatkan kejadian yang lebih kritikal.

Selain itu Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Seri Ismail Abdul Muttalib juga pernah membuat kenyataan di mana majikan yang menyebabkan pekerja stress akan dikenakan tindakan oleh Kementerian Sumber Manusia (Kakitular.com, 2018). Selain itu, pekerja juga perlu tahu hak mereka dalam organisasi. Sehubungan itu kajian ini adalah perlu bagi mengenalpasti sejauhmana iklim sokongan mempengaruhi tahap prestasi dan motivasi pekerja.

Objektif Kajian

Di antara objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengenalpasti kewujudan hubungan antara iklim organisasi dan prestasi kerja pensyarah KUIS.

2. Menentukan elemen iklim organisasi yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pensyarah di KUIS.
3. Mencadangkan panduan kepada organisasi KUIS mengenai elemen-elemen iklim organisasi yang penting dan perlu diperbaiki untuk meningkatkan prestasi kerja pensyarah.

KAJIAN LEPAS

Iklim Organisasi

Lima dimensi utama iklim organisasi yang mempengaruhi prestasi pekerja adalah struktur orgnisasi, iklim sokongan, identiti, ekstraversi dan kesetujuan serta keterbukaan dalam organisasi (Syamimi Mansor, Mohd Abdulloh Jusoh & Ruzliza Yahya, 2016). Kajian terhadap iklim organisasi adalah satu topik yang masih kurang dilakukan, lebih-lebih lagi dalam organisasi di Malaysia. Kebanyakan audit atau kajian yang dilakukan adalah melihat pada kewangan dan pencapaian sesebuah organisasi berbanding kebajikan pekerja, tingkah laku pekerja dan persekitaran organisasi.

Kajian oleh Muhamad Ariff et al., (2016) mendapati wujudnya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan tingkah laku pekerja. Dimensi iklim seperti sokongan penyeliaan, kejelasan matlamat organisasi, pemformalan dan tumpuan luar turut boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja. Lantaran itu, setiap organisasi perlu menyediakan persekitaran dan budaya yang positif demi kebaikan pekerja. Iklim yang positif akan menghasilkan perkerja yang produktif, berdisiplin dan berdaya saing. Tingkah laku pekerja juga memainkan peranan yang penting dan menyumbang kepada kejayaan dan kelancaran pengurusan sesebuah organisasi.

Namun begitu kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji yang terdahulu mendapati bahawa iklim organisasi merupakan peramal dan boleh mempengaruhi tindakan dan sikap pekerja untuk berkelakuan lebih daripada yang diperlukan oleh pekerjaannya (Maamari & Messarra, 2012; Murugesan et al., 2013). Siroos Ghanbari & Asghar Eskandari (2013) telah meramalkan bahawa iklim organisasi akan membawa kepada sikap yang suka membantu atau dikenali dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah berbeza mengikut pendapat dan keutamaan setiap individu dalam organisasi. Antara aspek yang menjadi faktor utama ialah minat, persekitaran kerja, rakan sekerja, majikan dan gaji. Kepuasan kerja yang tinggi juga akan mempengaruhi prestasi kerja ahli dalam organisasi, setiap majikan perlu mengambil kira perkara ini. Pengukuran prestasi merupakan alat metrik untuk mengesan proses aktiviti seperti pematuhan kepada undang-undang, penggunaan "input" dan penghasilan "output" yang dikeluarkan, pencapaian matlamat polisi, atau lebih kompleks seperti kecekapan, produktiviti dan keberkesanan perbelanjaan. Bagaimana pun, prestasi dan pengukuran prestasi adalah berbeza mengikut kedudukan, tempat dan masa sesuatu aktiviti berlaku. Oleh itu, untuk menentukan prestasi dan pengukuran prestasi pegawai, satu set prosedur diperlukan untuk mentakrifkan prestasi, mengukurnya dan melibatkan ganjaran dan hukuman (Edaham Ismail, 2009).

Hasil kajian Wan Na A/P Eh Tem (2013) menunjukkan analisis korelasi pearson bagi statistik inferensi digunakan untuk mengkaji perkaitan dan hubungan antara setiap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi dengan pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perkaitan yang sederhana kuat di antara enam

elemen dalam iklim organisasi dengan prestasi kerja iaitu 0.35. Nilai kolerasi tertinggi bagi elemen piawaian iaitu 0.491 diikuti identiti 0.438,hubungan mesra 0.364,struktur 0.283,ganjaran 0.274,dan sokongan 0.227. Elemen tanggungjawab iklim organisasi tidak mempunyai kaitan atau dengan kata lain hubungan songsang dengan prestasi kerja iaitu 0.003(-). Iklim organisasi secara keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja. Ini menunjukkan iklim dan prestasi kerja adalah satu aspek yang saling berkaitan.

KAEDAH KAJIAN

Lokasi Kajian

Lokasi kajian dipilih ialah Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, ini kerana pengkaji ingin melihat kepuasan komunikasi pensyarah institusi pengajian swasta dengan lebih mendalam.

Populasi Kajian

Sampel kajian ini merupakan pensyarah yang bekerja di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Selangor. Golongan ini dipilih kerana responden berada dalam bidang akademik dan memahami konteks kajian. Sampel kajian daripada sejumlah 320 orang pensyarah di KUIS hanya 169 orang pensyarah diperlukan menurut jadual sampel oleh Krejcie & Morgan in (1970).

Instrumen Kajian

Maklumat demografi terdiri daripada terdapat lima item iaitu jantina, umur, bangsa, taraf pendidikan dan taraf perkahwinan. Manakala item bagi mengukur faktor kepuasan komunikasi telah diambil daripada *Work Environment Scale (WES)* dan *Organizational Climate Description (OCDQ)*. Soal selidik akan diedarkan kepada responden dan akan dianalisis menggunakan SPSS.

KESIMPULAN

Kajian ini akan membantu organisasi yang dikaji untuk mengenal pasti faktor ciri personaliti dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, organisasi juga akan dapat mengetahui prestasi kerja pegawai berhubung dengan keberkesanan kursus motivasi dan latihan dalaman kakitangan. Pada masa yang sama organisasi juga dapat mengenal pasti faktor yang memberikan pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja.

RUJUKAN

Edaham Ismail (2009). Peranan Iklim Organisasi Dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja. Kertas Projek Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Kakitular.com (2018). Majikan yang menyebabkan pekerja stress akan dikenakan tindakan oleh Kementerian Sumber Manusia.

Krejcie & Morgan (1970."Determining Sample Size for Research Activities" (*Educational and Psychological Measurement*, #30, pp. 607-610)

Litwin, G.H & Stringer, R.A. (1968). Motivation and Organizational Climate. Cambridge,Boston, MA: Harvard University Press.

Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz & Siti Fardaniah Abd Aziz (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Dalam Kalangan Penjawat Awam. Hourna of Social Science & Humanities. Vol. 11, No. 2 (2016) 001-016, ISSN: 1823-884x.

Murugesan, S., Narayana Raja, P. N., & Kannan, M. 2013. Perceived organizational climate correlates organizational citizenship behavior: A study among the software professionals. *American International Journal of Research in Humanities*, Arts and Social Sciences, 3(2), 209-216.

Siroos Ghanbari & Asghar Eskandari. 2013. Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Management Perspective. 1(3), 1-14.

Syamimi Mansor, Mohd Abdulloh Jusoh & Ruzliza Yahya (2016). Iklim Organisasi, Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja Syarikat Teras Bumiputera. Jurnal Peradaban Melayu Jilid-11. ISSN 1675-4271 (56-64).

Wan Na A/P Eh Tem (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Prestasi Kerja Guru Di Kolej Vokasional. Laporan Projek Sarjana. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.